

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés

du 26 septembre 1984

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'article 7, 1<sup>er</sup> alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956<sup>1)</sup> permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,  
*arrête:*

## Article premier

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT), conclue le 22 décembre 1983, est étendu.

## Art. 2

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire suisse.

<sup>2</sup> Les clauses qu'il vise s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires) des hôtels, des restaurants et des cafés, notamment de ceux qui sont soumis à la législation sur l'hôtellerie et la restauration et qui hébergent des personnes moyennant prestation pécuniaire ou vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Sont exclus les cantines et les restaurants du personnel destinés uniquement au personnel de l'entreprise, ainsi que les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont, en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières. Sont exclus en outre:

- a. Les membres de la famille de l'employeur (conjoint, enfants, père et mère, frères et sœurs);
- b. Les dirigeants d'entreprise (directeurs, gérants, etc.) et les membres de leur famille;
- c. Les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle;
- d. Les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle;
- e. Les employés occupés exclusivement ou en majeure partie dans une exploitation annexe ou dans un ménage. Sont considérés comme exploitations annexes les établissements qui n'hébergent pas de per-

<sup>1)</sup> RS 221.215.311

- sonnes, ne servent pas de mets ou de boissons contre rémunération et qui ne sont pas exclusivement à la disposition de la clientèle;
- f. Les musiciens, les artistes et les disc-jockeys;
  - g. Le personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

**Art. 3**

Chaque année, des comptes portant sur le prélèvement et l'affectation des contributions aux frais d'exécution (art. 92 et 93 CCNT) doivent être soumis à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. A ces comptes sera joint le rapport d'un bureau de revision reconnu et neutre. L'office susnommé peut aussi demander à consulter d'autres pièces.

**Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1984 et a effet jusqu'au 30 juin 1988.

26 septembre 1984

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Schlumpf  
Le chancelier de la Confédération, Buser

# Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés

conclue le 22 décembre 1983

*entre*

la Société suisse des hôteliers, à Berne,  
la Fédération suisse des cafetiers, restaurateurs et hôteliers, à Zurich,  
la Fédération suisse des établissements sans alcool, à Zurich, *d'une part,*

*et*

l'Union Helvetia, Société centrale suisse des employés d'hôtel et de restaurant, à Lucerne, *d'autre part*

---

## Clauses étendues

### I. Champ d'application

#### Art. 3 Dérogations

Les accords conclus entre employeurs et travailleurs qui dérogent à la présente Convention ne sont admis que s'ils sont stipulés par écrit dans un contrat individuel de travail et sont exclusivement en faveur du travailleur.

#### Art. 6 Travailleurs saisonniers, périodes de travail à considérer

1. Lorsqu'un travailleur est engagé à la saison, on additionne les différentes périodes de travail qu'il a effectuées dans le même établissement ou au service du même employeur pour établir le compte des absences donnant droit à un salaire, soit une maladie, un accident, une obligation militaire, des vacances, etc.
2. On ne peut cependant procéder de cette façon que si l'intervalle entre les différentes périodes de travail ne dépasse pas deux ans.

### II. Engagement

#### Art. 7 Conclusion du contrat individuel de travail

4. Chacune des parties contractantes peut en tout temps exiger que le contrat soit établi par écrit.

**Art. 8** Temps d'essai

1. Les quatorze premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Cette période peut être portée à trois mois au plus, s'il en a été convenu ainsi par écrit.
2. Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de trois jours. A condition d'observer ce délai, le contrat peut être résilié pour la fin de n'importe quel jour. Ce délai de congé peut être prolongé par une disposition écrite. La partie contractante doit être avisée de la résiliation au plus tard le dernier jour du temps d'essai.

**III. Fin des rapports de travail**

**Art. 9** Délais de congé

1. Après le temps d'essai et même si les rapports de travail doivent durer plus d'un an, le délai de congé est d'un mois. Il est de deux mois, si les rapports de travail ont duré cinq ans et plus et si le travailleur est soumis à une obligation légale d'entretien.  
Ce délai court à partir du premier jour du mois qui suit celui de la résiliation et prend fin toujours à la fin d'un mois.
2. Ce délai de congé est également applicable aux travailleurs saisonniers, à moins que le contrat de travail n'exclue par écrit la possibilité de résilier pour toute la durée de la saison.
3. Pour les travailleurs à temps partiel et le personnel auxiliaire, les délais de congé sont les mêmes que pour les travailleurs à plein temps.
4. Les délais de congé ne peuvent être prolongés que par écrit.
7. Le dernier jour de son travail, le travailleur doit se voir remettre tout le salaire qui lui est dû (compte tenu des possibilités de compensation), un décompte final et un certificat.  
A titre exceptionnel, les décomptes de salaire qui ne peuvent pas être établis d'ici la fin du dernier jour de travail peuvent l'être au cours des cinq jours suivants. Dans ce cas, le salaire, le décompte final et le certificat doivent être expédiés au travailleur.

**Art. 10** Fin de saison

2. Lorsque la fin d'un contrat de travail saisonnier n'a pas été fixée par écrit pour une date précise, le travailleur doit être avisé au moins sept jours à l'avance du dernier jour de son engagement à la fin de la saison.

3. Pour les établissements ouverts seulement pendant la saison, la fermeture de l'établissement constitue la fin de la saison.

**Art. 12** Interdiction de résilier le contrat

Le congé ne peut pas être notifié valablement au travailleur pour les motifs suivants:

1. en raison d'obligations de droit public ou de l'exercice d'une fonction publique qui obligent le travailleur à interrompre temporairement son travail;
2. en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation professionnelle.

**Art. 13** Protection de l'employeur en matière de résiliation

1. A condition qu'un supérieur ou l'employeur lui-même se trouve empêché d'exercer ses activités et que le travailleur soit capable de les exercer et doive les assumer, la résiliation du contrat par le travailleur, après le temps d'essai, est nulle dans les cas suivants:
  - 1.3. pendant les vacances du supérieur ou de l'employeur, toutefois pas au-delà d'une durée supérieure à celle des vacances du travailleur.

**IV. Droits et obligations généraux**

**Art. 19** Droit d'association

Le travailleur a le droit de s'affilier à une association professionnelle. Son affiliation à un tel groupement et son activité syndicale ne doivent en aucun cas lui porter préjudice.

**Art. 20** Comportement du travailleur

1. Le travailleur est tenu d'être correct à l'égard des clients, de ses chefs et de ses collaborateurs. Il exécute consciencieusement les travaux qui lui sont confiés, en respectant les instructions de ses chefs.
2. Les travailleurs exerçant une même activité sont tenus de s'entraider dans leur service.
3. Les travailleurs chargés de la nourriture du personnel doivent, dans le cadre des ordres donnés par l'employeur, veiller à ce que cette nourriture soit saine et suffisante.

4. Le travailleur remettra immédiatement à l'employeur les objets trouvés dans l'établissement ou sur son terrain.
5. Pendant la durée et après la fin de son contrat de travail, le travailleur est tenu d'observer la plus grande discrétion sur son activité et notamment sur les secrets de l'établissement, pour autant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.
6. Le travailleur qui reçoit un ordre de marche est tenu d'en aviser immédiatement son employeur. Les affiches de mise sur pied valent comme ordre de marche. Il en va de même lorsqu'il possède déjà un ordre de marche à la conclusion du contrat.
8. Le travailleur, qui, pour cause de maladie, d'accident ou en raison d'un empêchement quelconque, n'est pas en mesure de travailler, doit en informer l'employeur le plus rapidement possible.

#### **Art. 21 Cadeaux**

Il est interdit au travailleur d'accepter des fournisseurs des cadeaux, provisions, primes sur le chiffre d'affaires et autres prestations analogues en espèces ou de quelque autre nature.

#### **Art. 22 Diligence**

3. Le travailleur n'est responsable de la vaisselle et du verre cassé que s'il y a faute de sa part. Seuls peuvent lui être imputés les frais effectifs de remplacement.
4. Les retenues collectives ou forfaitaires sur le salaire du travailleur ne sont pas admises.
5. Le travailleur est tenu d'attirer l'attention de l'employeur sur des dommages ou défauts se rapportant notamment à des marchandises, du mobilier ou des machines.
6. Les prétentions en dommages-intérêts, résultant de dommages, pour lesquels l'employeur peut prouver qu'ils ont été causés aux machines et au mobilier par la faute du travailleur, sont à faire valoir, autant que possible, avant la fin des rapports de travail.

### **V. Rapport de pension**

#### **Art. 24 Principe pour la nourriture et le logement**

1. La fourniture de la nourriture et/ou du logement fait l'objet d'un accord librement conclu entre l'employeur et le travailleur au début des rapports de travail.

2. Cet accord doit régler l'étendue des prestations de l'employeur, leur coût et le mode de paiement.
3. En cas d'accords incomplets, il y a lieu d'appliquer l'article 25 ... à titre complémentaire.

**Art. 25** Réglementation en cas d'absence d'accord

Dans la mesure où l'employeur et le travailleur n'ont pas conclu d'accord sur le rapport de pension dans le sens de l'article 24, il y a lieu d'appliquer la réglementation suivante:

1. On pourra seulement facturer au travailleur non logé par l'établissement les repas qui tombent pendant le temps de travail, ou qui précèdent ou suivent immédiatement celui-ci.
2. On pourra facturer au travailleur logé par l'établissement les repas pris pendant les journées de travail. Les jours de congé, seuls les repas effectivement pris pourront être facturés.
3. Evaluation de la nourriture:

---

	Jour/fr.
Petit déjeuner .....	2.70
Déjeuner .....	5.40
Dîner .....	4.50

---

4. L'employeur est tenu de mettre à la disposition du travailleur une nourriture saine, suffisante et variée.
5. Evaluation du logement:

---

	Jour/fr.
	5.40

---

En cas d'occupation d'une chambre par plusieurs personnes, il faudra ... utiliser des taux correspondants plus bas.

6. Le travailleur a droit à une chambre à coucher conforme aux règles de l'hygiène, chauffable, éclairée directement par la lumière naturelle et disposant d'une armoire fermant à clé.  
Dans la mesure du possible, un local de séjour commun sera mis à la disposition des travailleurs.

Les installations sanitaires doivent satisfaire aux exigences modernes (eau courante chaude et froide, possibilité de bain ou de douche).

7. L'employeur établit chaque mois le décompte détaillé relatif à la nourriture et/ou au logement fournis et en déduit le montant du salaire du travailleur.

## **VI. Rémunération**

### **Art. 27 Salaire brut**

1. Le salaire brut sert de base à la rémunération du travailleur. Il comprend toutes les prestations salariales AVS, y compris la franchise pour les rentiers AVS.
3. Pour calculer le salaire brut dans des cas spéciaux (vacances, indemnité en raison de longs rapports de travail, indemnité en cas de non-entrée en service injustifiée ou d'abandon de l'emploi, etc.), il y a lieu de se fonder sur le salaire brut du mois précédent pour le personnel à rémunération fixe, ou sur le salaire brut moyen de la durée d'engagement précédente (mais au maximum de douze mois) pour le personnel rémunéré sur la base du chiffre d'affaires.
4. Pour le calcul du salaire brut pour un jour de travail, il faut toujours diviser par trente le salaire brut mensuel.
5. Les décomptes de salaire et les documents y relatifs doivent être conservés pendant cinq ans au moins.

### **Art. 28 Rémunération du personnel de service**

1. Le personnel de service (vestibule, étage et service) a droit à
  - un salaire fixe (art. 29 et 30),
  - un salaire fixe avec participation au chiffre d'affaires (art. 31),
  - une rémunération directe sur la base du chiffre d'affaires, avec salaire minimum garanti (art. 32).
2. Le choix entre ces systèmes de rémunération est effectué par l'employeur. D'autres systèmes ne sont en principe pas admis.  
L'employeur ne peut adopter un autre système de rémunération qu'au début d'un exercice ou d'une saison, et en respectant un délai de préavis.
3. Les travailleurs à temps partiel et le personnel auxiliaire doivent être rémunérés selon le même système que le personnel à temps

complet, pour autant qu'il n'en ait pas été convenu autrement avec eux.

4. Le système de rémunération mentionné dans l'annexe de la présente Convention collective de travail est également admis (rémunération sur la base du chiffre d'affaires selon le système du tronc avec salaire minimum garanti).

**Art. 29 Salaire fixe. Personnel de vestibule et d'étage**

1. Les salaires bruts suivants sont les salaires minimums pour le personnel de vestibule et d'étage; les qualifications professionnelles particulières doivent être prises en considération et justifient une augmentation proportionnelle de la rémunération.

	Barème A Fr.	Barème B Fr.
<i>Personnel de vestibule et d'étage</i>		
1.1	Concierge ayant au moins deux travailleurs sous ses ordres .....	3359.— 4020.—
1.2	Concierge, concierge de nuit, concierge-conducteur .....	2834.— 3162.—
1.3	Conducteur, conducteur-chauffeur, polyglotte .....	2303.— 2834.—
1.4	Conducteur, conducteur-chauffeur, non polyglotte .....	2177.— 2637.—
1.5	Téléphoniste .....	2177.— 2637.—
1.6	Portier seul, conducteur-portier, polyglotte .....	2177.— 2637.—
1.7	Portier de nuit .....	2177.— 2637.—
1.8	Portier seul, conducteur-portier, non polyglotte .....	1980.— 2177.—
1.9	Portier de vestibule/hôtesse, voiturier ...	1980.— 2177.—
1.10	Portier d'étage, polyglotte .....	1980.— 2177.—
1.11	Portier d'étage, non polyglotte .....	1778.— 1980.—
1.12	Garçon de maison .....	1581.— 1778.—
1.13	Chasseur, préposé(e) au vestiaire .....	1581.— 1778.—
1.14	Femme de chambre, polyglotte .....	1980.— 2177.—
1.15	Femme de chambre, non polyglotte ....	1778.— 1980.—
1.16	Aide-femme de chambre .....	1581.— 1778.—

2. Le barème A s'applique aux travailleurs sans expérience professionnelle.

3. Le barème B s'applique aux travailleurs avec expérience professionnelle. Sont considérés comme tels:
  - 3.1 Les concierges, concierges de nuit et concierges-conducteurs, qui ont travaillé huit ans dans le service de vestibule, quatre ans dans la présente charge et qui ont des connaissances d'au moins trois des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais;
  - 3.2 les conducteurs, portiers seuls, portiers de nuit, portiers de vestibule, téléphonistes, voituriers, chasseurs et préposés au vestiaire, qui ont travaillé deux ans dans leur métier et ont des connaissances d'au moins deux des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais;
  - 3.3 le personnel d'étage, qui a travaillé deux ans dans le métier et a des connaissances d'au moins deux des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais.
4. Le travailleur doit prouver son expérience par des certificats, un livret de travail ou une carte professionnelle. La durée de la formation dans une école professionnelle reconnue de la restauration et de l'hôtellerie compte double.
5. Le salaire fixe minimum peut être réduit au maximum de 25 pour cent pour les travailleurs adultes dont on peut prouver une incapacité partielle de travailler pour cause d'âge, de maladie ou d'invalidité...

**Art. 30** Salaire fixe. Personnel de service

1. Le personnel de service à rémunération fixe a droit aux salaires bruts minimums suivants; des qualifications professionnelles particulières doivent être prises en considération et justifient une augmentation proportionnelle de la rémunération.

	Barème A Fr.	Barème B Fr.
<i>Personnel de service</i>		
1.1 Maître d'hôtel/première fille de salle, chef de service, responsables du service dans la salle et au restaurant, avec au moins 6 travailleurs sous leurs ordres ...	3359.—	4020.—
1.2 Maître d'hôtel/première fille de salle, chef de service, chef de brigade, chef de bar .....	2834.—	3162.—

## Convention collective de travail pour les hôtels, restaurants et cafés

	Barème A Fr.	Barème B Fr.
1.3		
1.4		
1.5		
1.6		
1.7		
1.8		
2.	Le barème A s'applique aux travailleurs sans expérience professionnelle.	
3.	Le barème B s'applique aux travailleurs ayant une expérience professionnelle. Sont considérés comme tels:	
3.1	les travailleurs énumérés aux chiffres 1.1 et 1.2, – qui ont travaillé huit ans dans la profession du service, quatre ans dans la présente charge et qui ont des connaissances d'au moins trois des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais, ou – qui sont titulaires d'un diplôme supérieur dans la profession du service;	
3.2	les travailleurs énumérés aux chiffres 1.3 et 1.4 – qui ont travaillé six ans dans la profession du service et ont des connaissances d'au moins deux des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais, ou – qui ont fait un apprentissage de sommelier ou de sommelière, travaillé trois ans dans la profession du service et ont des connaissances d'au moins deux des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais;	
3.3	les sommeliers ou serveuses énumérés au chiffre 1.5, qui ont des connaissances de deux langues, y compris celle du lieu de travail;	

- 3.4 les travailleurs énumérés aux chiffres 1.6 et 1.7
- qui ont travaillé quatre ans dans la profession du service et ont des connaissances d'au moins deux des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais, ou
  - qui ont fait un apprentissage accéléré d'un an dans le service, travaillé deux ans dans la profession du service et ont des connaissances d'au moins deux des quatre langues suivantes, y compris celle du lieu de travail: l'allemand, le français, l'italien et l'anglais.
4. Le travailleur doit prouver son expérience par des certificats, un livret de travail ou une carte professionnelle. La durée de la formation dans une école professionnelle reconnue de la restauration et de l'hôtellerie compte double.
5. Le salaire fixe minimum peut être réduit au maximum de 25 pour cent pour les travailleurs adultes dont on peut prouver une incapacité partielle de travailler pour cause d'âge, de maladie ou d'invalidité. . .

**Art. 31** Salaire fixe avec participation au chiffre d'affaires

Si l'on convient d'un salaire fixe avec participation au chiffre d'affaires, la part du salaire fixe ne doit pas être inférieure aux salaires minimums prévus aux articles 29 et 30.

**Art. 32** Rémunération directe basée sur le chiffre d'affaires, avec salaire minimum garanti

1. En cas de rémunération directe sur la base du chiffre d'affaires, le personnel de service doit se voir bonifier:
- 1.1 une part du chiffre d'affaires d'au moins 13,04 pour cent sur le chiffre d'affaires brut effectif découlant de la cuisine et de la cave (caisses enregistreuses, banquets, manifestations diverses), ainsi que
- 1.2 une part de salaire fixe égale à 510 francs par mois.  
Ces deux éléments de salaire forment conjointement le salaire brut.
2. La part de salaire fixe des travailleurs à temps partiel et du personnel auxiliaire correspond au montant qui peut être facturé au travailleur pour la nourriture et/ou le logement, conformément à un accord conclu séparément ou à l'article 25.
3. Lorsque le service est dirigé de manière permanente par un cadre

responsable de celui-ci, le taux prévu au chiffre 1.1 est abaissé à 11,5 pour cent.

4. Sur demande écrite de l'employeur, la Commission paritaire de surveillance de la Convention collective nationale de travail peut autoriser un pourcentage plus bas que celui indiqué au chiffre 1.1, en cas de circonstances particulières.
5. S'il arrive que le salaire brut mensuel conformément au chiffre 1 n'atteigne pas 1672 francs, l'employeur doit, pour ce mois, verser la différence par rapport au salaire brut de 1672 francs.  
Si le travailleur effectue un nombre d'heures inférieur à la durée de travail normale de l'établissement, le salaire minimum garanti peut être réduit proportionnellement au temps de travail fourni.
6. Le chiffre d'affaires brut se compose du total des prix de vente facturés aux clients et payés par eux. Est considéré comme prix final le montant total figurant sur la carte.

**Art. 33 Paiement**

Les parts du chiffre d'affaires de chaque employé de service doivent être versées chaque mois, en vertu de l'article 32. Un versement journalier n'est pas admis.

**Art. 34 Rémunération après l'apprentissage**

1. Les cuisiniers, les employés de commerce et les assistantes d'hôtel qui, après avoir terminé leur apprentissage, exercent une activité hôtelière dans la profession qu'ils ont apprise, ont droit à un salaire brut mensuel de 2010 francs au minimum.
2. En cas de convention écrite conclue avant le début des rapports de travail, ce salaire peut être réduit de 15 pour cent au maximum.

**Art. 35 Chef d'établissement**

1. Si l'employeur ou le gérant, ou les membres de sa famille, exercent régulièrement des fonctions rentrant dans les attributions du personnel de service, ils peuvent requérir les parts du chiffre d'affaires correspondant à leur collaboration, pour autant qu'ils n'aient pas leur propre numéro de caisse pour enregistrer les consommations qu'ils servent.
2. Cette réduction des parts du chiffre d'affaires du personnel de service rémunéré sur la base du chiffre d'affaires n'est admise que si elle est convenue par écrit avant le début des rapports de travail.

**Art. 36** Paiement

1. Le salaire est, sur demande, payé au travailleur pendant les heures et à son lieu de travail, à moins qu'il n'ait été convenu avec la majorité des travailleurs de l'établissement que le paiement des salaires serait effectué par virement.
2. En règle générale, le travailleur touche son salaire à la fin du mois, au plus tard cependant le cinquième jour du mois suivant.

**Art. 38** Retenue sur le salaire

La retenue sur le salaire ne peut pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie ni, au total, un quart du salaire brut mensuel.

**Art. 39** Gratification

1. Si l'employeur promet ou accorde inconditionnellement au travailleur pendant au moins trois ans une gratification en sus du salaire, le travailleur y a droit dans la mesure promise ou habituelle.
2. En cas de fin des rapports de travail avant l'occasion particulière qui donne lieu à la gratification, le travailleur a droit, conformément au chiffre 1, à une part proportionnelle de celle-ci.
3. Ces dispositions ne s'appliquent ni aux travailleurs à temps partiel ni au personnel auxiliaire.

**VII. Compensation du salaire, assurances et prévoyance**

**A. Généralités**

**Art. 42** Salaire en cas d'empêchement de travailler de la part du travailleur

2. Si l'obligation de verser le salaire ... ne fait pas l'objet d'une réglementation spéciale, l'employeur doit verser dans les douze mois les prestations suivantes:

---

Durée des rapports de travail	Paiement du salaire pendant
jusqu'à une année .....	trois semaines
plus d'une année .....	un mois
plus de deux ans .....	deux mois
plus de cinq ans .....	trois mois
plus de dix ans .....	quatre mois
plus de quinze ans .....	six mois

---

3. Le montant du salaire versé est déterminé en fonction du salaire brut, conformément à l'article 27.
4. En ce qui concerne les saisonniers, il faudra observer l'article 6 pour déterminer la durée des rapports de travail.

**Art. 42a** Assurances durant l'entre-saison

1. Dans le cas d'un contrat de travail saisonnier, l'employeur est tenu, sur demande, de renseigner le travailleur sur la possibilité que celui-ci a de prolonger l'assurance maladie et accidents, ainsi que la prévoyance professionnelle.
2. Les assureurs doivent donner au travailleur la possibilité de s'assurer par convention particulière contre les risques d'accidents, de maladie, ainsi que pour la prévoyance professionnelle durant l'entre-saison.

**B. Maladie**

**Art. 43** Assurance pour les soins médicaux et pharmaceutiques, principe

1. Le travailleur assurable est tenu de s'assurer pour les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation (frais couverts complètement pour hospitalisation en salle commune).
2. L'employeur est tenu d'attirer l'attention du travailleur sur cette obligation.
3. Lorsqu'une assurance collective a été conclue par l'établissement et que l'employeur verse une contribution au paiement des primes, le travailleur qui ne veut pas adhérer à cette assurance peut également prétendre à recevoir de l'employeur les mêmes contributions.
4. Le paiement du salaire et la contribution au paiement des primes doivent être mentionnés séparément dans le décompte de salaire.

**Art. 44** Soins médicaux et pharmaceutiques en cas de communauté

1. La moitié de la prime de l'assurance collective de l'établissement à verser par le travailleur vivant en communauté domestique est acquittée par l'employeur.
2. Si le travailleur vivant en communauté domestique est assuré auprès d'une autre caisse, l'employeur doit lui verser au moins la moitié de la prime d'une assurance collective.

3. Les prestations de l'assurance collective suppléent aux prestations de l'employeur prévues à l'article 328a du code des obligations.
4. Le travailleur doit prendre à sa charge les participations aux frais, prévues par la loi et les statuts (p. ex. franchise, participation obligatoire aux frais et taxe sur la feuille de maladie).

**Art. 45 Assurance indemnité journalière en cas de maladie**

1. L'employeur doit conclure, en faveur du travailleur, une assurance indemnité journalière différée, avec délai de carence applicable une fois par année de travail. Les prestations de cette assurance seront versées au plus tard dès le 61<sup>e</sup> jour de maladie pendant 720 jours dans l'intervalle de 900 jours consécutifs, et couvriront 80 pour cent du salaire brut, même si les rapports de travail sont résiliés avant la fin de la maladie.

Pour les hommes de plus de 65 ans et les femmes de plus de 62 ans, l'indemnité est limitée à une durée de 180 jours.

En cas de tuberculose, l'assurance indemnité journalière doit accorder ses prestations pendant 1800 jours dans l'intervalle de sept années consécutives.

2. Pendant le délai de carence, l'employeur doit fournir au travailleur les mêmes prestations que l'assurance indemnité journalière.
3. La moitié des primes de l'assurance indemnité journalière peut être déduite du salaire du travailleur, mais à raison de 0,8 pour cent au maximum du salaire brut.
4. L'admission dans l'assurance indemnité journalière ne peut être refusée pour raison de santé ou à cause d'une grossesse.

L'assurance indemnité journalière peut cependant exclure, par une réserve, les maladies existant au moment de l'admission et les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible.

Toute réserve, faite lors de l'admission dans l'assurance indemnité journalière, devra être communiquée par écrit dans tous les cas au travailleur concerné au début des rapports de travail. La maladie faisant l'objet d'une réserve, ainsi que la durée de la validité de la réserve, soit le début et la fin de celle-ci, devront être indiquées avec exactitude.

L'assurance indemnité journalière doit accorder en cas de grossesse et de maternité les mêmes prestations qu'en cas de maladie, pour autant que la travailleuse, jusqu'au jour de l'accouchement, ait été assurée pendant au moins 270 jours.

En cas de réserve pour cause de maladie ou de grossesse, l'employeur doit verser au travailleur le 100 pour cent du salaire brut pendant la durée fixée à l'article 42, chiffre 2, même si les rapports de travail sont résiliés après l'expiration du délai de protection . . .

5. Le travailleur a le droit de demander à l'employeur des renseignements sur le calcul des primes.
6. Sur demande, les conditions générales d'assurance doivent être remises au travailleur.
7. Les prestations de l'assurance indemnité journalière sont considérées comme équivalentes au paiement du salaire au sens de l'article 324a du code des obligations.
8. L'employeur qui ne conclut pas l'assurance indemnité journalière ou qui conclut une assurance insuffisante doit fournir lui-même les prestations prescrites dans le présent article.

#### **Art. 46** Certificat médical

1. En cas d'empêchement de travailler durant plus de trois jours, l'employeur peut demander un certificat médical dès le quatrième jour. Le certificat peut aussi être présenté au moment où le travail est repris.
2. Si l'assurance fait dépendre la fourniture de ses prestations de la remise d'un certificat médical, celui-ci peut être exigé dès le premier jour.
3. L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin de confiance.

#### **Art. 46a** Disposition transitoire

Les polices d'assurance devront être adaptées aux dispositions de la présente convention d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 1985 au plus tard.

### **C. Accidents**

#### **Art. 47** Assurance-accidents, principe

L'employeur est tenu d'assurer tous les travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les travailleurs, dont la durée de travail est de moins de douze heures par semaine, ne doivent être assurés que contre les acci-

dents professionnels. Pour ces travailleurs, sont aussi réputés accidents professionnels les accidents qui se produisent sur le trajet que le travailleur doit emprunter pour se rendre au travail ou pour en revenir.

**Art. 48** Prime

1. Pour les travailleurs qui doivent être assurés contre les accidents professionnels et non professionnels, l'employeur prend à sa charge la moitié de la prime totale. L'autre moitié de la prime, mais au maximum 1 pour cent du salaire brut pour les hommes et 0,8 pour cent pour les femmes, doit être supportée par le travailleur (dans le cadre du gain assuré) et peut être déduite de son salaire.
2. Le travailleur a le droit de se faire renseigner par l'employeur sur le calcul des primes.
3. Pour les travailleurs qui ne sont assurés que contre les accidents professionnels, la totalité de la prime est à la charge de l'employeur.

**Art. 49** Prestations

1. L'assurance doit couvrir les prestations prescrites par la LAA. Durant les deux premiers jours qui suivent celui de l'accident, l'employeur doit verser au travailleur les mêmes prestations que l'assurance accorde dès le 3<sup>e</sup> jour à titre d'indemnité journalière.
2. L'employeur doit verser au travailleur soumis à une obligation d'entretien, qui subit un accident professionnel, la différence jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire brut pendant la durée fixée à l'article 42, chiffre 2, CCNT. Un accident qui se produit sur le trajet emprunté pour se rendre au travail ou pour en revenir est aussi réputé accident professionnel avec obligation pour l'employeur de verser la différence jusqu'à 100 pour cent du salaire brut.
3. L'employeur est tenu de verser la totalité de la partie du salaire dépassant le gain maximum assuré selon la loi sur l'assurance-accident au moins pendant la durée fixée à l'article 42, chiffre 2, CCNT.

**Art. 50** Autres dispositions

1. Au surplus, les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents sont applicables.

2. Si les prestations de l'assurance-accidents, cumulées avec celles de la prévoyance professionnelle selon la CCNT, dépassent la perte de gain présumée, les prestations de la prévoyance professionnelle peuvent être réduites de manière correspondante.

#### **D. Prévoyance professionnelle**

##### **Dispositions valables jusqu'au 31 décembre 1984 (art. 52 à 55)**

##### **Art. 52 Assurance obligatoire, principe**

1. Tout employé qui touche un salaire mensuel brut de 1100 francs au moins doit obligatoirement être assuré par son employeur contre la vieillesse et contre les risques décès et invalidité, auprès d'une institution de prévoyance, lorsqu'il travaille depuis quatre ans chez le même employeur ou dans le même établissement et qu'il a 29 ans révolus. L'assurance devient obligatoire dès le 1<sup>er</sup> janvier où l'employé remplit les conditions susmentionnées, et ce jusqu'à 62 ans révolus pour les femmes et 65 pour les hommes, âges où les prestations-vieillesse sont dues.

L'employé, dès qu'il remplit ces conditions, doit obligatoirement être assuré par son nouvel employeur dès le début des rapports de travail, chaque fois qu'il change d'emploi au sein de la même branche d'activité. Lors de son entrée en fonction, l'employé est tenu d'informer son employeur de l'existence d'une éventuelle assurance.

2. Tout employé qui touche un salaire mensuel brut de 1100 francs au moins mais qui ne remplit pas les conditions mentionnées sous chiffre 1 (années de service et âge) doit obligatoirement être assuré par son employeur contre les risques décès et invalidité. L'assurance devient obligatoire dès le 1<sup>er</sup> janvier où l'employé a 17 ans révolus (début de l'obligation de cotiser à l'AVS), et ce jusqu'à 62 ans pour les femmes et 65 pour les hommes.

##### **Art. 53 Prestations et cotisations**

1. L'assurance doit fournir les prestations minimales suivantes:
  - 1.1 en cas d'invalidité de l'employé, une rente annuelle d'invalidité, dès le 721<sup>e</sup> jour d'invalidité et jusqu'à 62 ans révolus pour les femmes, 65 ans pour les hommes, équivalente à 30 pour cent du salaire annuel brut que touchait l'employé quand il a été atteint par l'invalidité;  
ainsi qu'une exemption de cotisation dès le 91<sup>e</sup> jour d'invalidité;

- 1.2 en cas de décès d'un assuré marié, de sexe masculin, un capital-décès équivalant au montant du salaire annuel brut;
  - 1.3 en cas de décès de l'assuré(e), des rentes annuelles d'orphelin équivalant, par enfant, à 5 pour cent du dernier salaire annuel brut;
  - 1.4 lorsque l'assurée a 62 ans révolus et l'assuré 65 ans, une rente annuelle de vieillesse selon le capital épargné.
2. Si l'employé change d'emploi au sein de la même branche d'activité, il a droit également au libre-passage total des prestations de l'employeur d'un montant au moins égal aux prestations minimales stipulées par la CCNT. Sont considérés comme appartenant à la même branche, les établissements qui sont soumis à la CCNT.
- En cas de changement de branche, il y a lieu d'appliquer le règlement de caisse ou les articles 331a et 331b du code des obligations.
3. La cotisation globale destinée à financer les prestations indiquées sous chiffres 1.1 à 1.4 s'élève à 6 pour cent au moins du salaire brut. L'employeur et l'employé prennent chacun la moitié de la cotisation à leur charge.

**Art. 54** Défaut d'assurance ou assurance insuffisante

1. Si l'employeur n'a pas conclu d'assurance contre les risques décès et invalidité ou si celle-ci est insuffisante, il lui incombe de fournir lui-même ou de compléter les prestations prévues à l'article 53, chiffres 1.1 à 1.3.
2. L'employeur qui néglige de conclure l'assurance obligatoire en matière de prévoyance vieillesse en faveur de l'employé conformément à l'article 52, chiffre 1, doit fournir lui-même les prestations de prévoyance vieillesse, auxquelles l'employé a droit lorsque celui-ci change d'emploi ou qu'il ait atteint la limite d'âge AVS, conformément à l'article 53, chiffre 1.4 et 2.

**Art. 55** Questions d'ordre institutionnel

1. La Commission paritaire de surveillance de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés contrôle, en cas de litige, que les règlements des caisses et les documents de fondation respectent les conditions minimales inscrites dans la CCNT.
2. Sur demande, l'employeur doit remettre à l'assuré les règlements de caisse.

3. L'employé a le droit de demander à l'employeur un justificatif pour le décompte des cotisations.
4. Il y a lieu de remettre un certificat d'assurance à l'employé lorsqu'il s'affilie à la caisse de prévoyance vieillesse. Ce document doit indiquer à l'assuré où il peut obtenir en tout temps des renseignements sur ses droits.

### **Dispositions valables dès le 1<sup>er</sup> janvier 1985 (art. 52a-55a)**

#### **Art. 52a Principe**

1. Tout travailleur doit obligatoirement être assuré par l'employeur selon les prescriptions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), dès qu'il touche un salaire brut moyen de 1380 francs par mois.
2. Le salaire-limite, actuellement de 1380 francs, devra toujours correspondre à un douzième du salaire minimal de la LPP.
3. Si son salaire mensuel tombe au-dessous de 1380 francs, le travailleur doit être assuré jusqu'à la fin des rapports de travail, mais jusqu'à la fin de l'année civile au plus tard.

#### **Art. 53a Cotisations**

1. Pour les travailleurs dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 17 ans (assurés uniquement contre les risques de décès et d'invalidité), la cotisation minimale est fixée à 1,7 pour cent du salaire coordonné. Pour les travailleurs dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 24 ans (soumis à l'assurance obligatoire aussi pour la vieillesse), la cotisation minimale est fixée à 12,2 pour cent du salaire coordonné pour les années 1985 et 1986 et à 13,2 pour cent à partir de 1987.
2. L'employeur et le travailleur supportent les cotisations à raison de la moitié chacun.
3. Les cotisations qui ne servent pas à financer les prestations selon la LPP doivent être utilisées pour améliorer les prestations futures en faveur des travailleurs assurés auprès de l'institution de prévoyance concernée. Les excédents ou parts de bénéfice seront également utilisés pour améliorer les prestations futures en faveur des travailleurs assurés. Les cotisations, excédents ou parts de bénéfice précités ne doivent pas être compensés avec des cotisations futures, ni imputés sur celles-ci, ni accordés à l'employeur sous quelque forme que ce soit.

4. Le travailleur qui change de place au sein de la même branche a droit aussi à la totalité du capital-épargne acquis avant l'entrée en vigueur de la LPP. Sont considérés comme appartenant à la même branche tous les établissements soumis à la CCNT.

**Art. 54a** Défaut d'assurance ou assurance insuffisante

L'employeur qui n'assure pas le travailleur ou l'assure insuffisamment répond, en dernier lieu, des prestations légales à fournir, ainsi que de celles découlant de la présente Convention collective.

**Art. 55a** Questions d'ordre institutionnel

1. La Commission paritaire de surveillance de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés examine, en cas de litige, si les règlements de caisses et les actes de fondation respectent les prescriptions minimales inscrites dans la CCNT.
2. Le travailleur a le droit de demander à l'employeur des renseignements sur le calcul des cotisations.
3. Un certificat d'assurance et un résumé des conditions d'assurance les plus importantes doivent être remis au travailleur, qui est assuré en cas de vieillesse. Ces documents doivent indiquer à l'assuré où il peut obtenir en tout temps des renseignements sur ses droits. A sa demande, le règlement d'assurance devra lui être remis.
4. Le travailleur peut en tout temps demander un relevé des prestations d'assurance le concernant.

**Art. 57** Indemnité en raison de longs rapports de travail

1. Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après quinze ans ou plus chez le même employeur ou dans le même établissement, l'employeur verse au travailleur l'indemnité suivante en raison de ses longs rapports de travail:

après 15 ans de travail	2 mois de salaire brut
après 18 ans de travail	3 mois de salaire brut
après 20 ans de travail	4 mois de salaire brut
après 22 ans de travail	5 mois de salaire brut
après 24 ans de travail	6 mois de salaire brut
après 26 ans de travail	7 mois de salaire brut
après 28 ans de travail	8 mois de salaire brut
après 30 ans de travail	9 mois de salaire brut
après 32 ans de travail	10 mois de salaire brut
après 34 ans de travail	11 mois de salaire brut
après 35 ans de travail et plus	12 mois de salaire brut

2. Ces prestations doivent être fournies intégralement par l'employeur qui exploite l'établissement au moment où le travailleur quitte ce dernier. Il en est de même si le tenancier a changé d'entretemps.
3. Si le travailleur saisonnier a travaillé alternativement pendant toutes ces années auprès de deux employeurs, cette indemnité sera répartie proportionnellement entre les deux employeurs. Le calcul du nombre des années de travail accomplies dans un même établissement saisonnier se fait conformément à l'article 6.
4. Les prestations d'une institution de prévoyance en faveur du personnel qui résultent de cotisations patronales peuvent être imputées sur l'indemnité en raison de longs rapports de travail.

#### **E. Service militaire, service complémentaire féminin, protection civile**

##### **Art. 58 Salaire en cas de service militaire, de service complémentaire féminin et de protection civile**

1. Le travailleur qui effectue un service militaire, un service complémentaire féminin ou un service de protection civile a droit aux prestations suivantes:
  - 1.1 en cas de service obligatoire (cours de répétition, cours, écoles, etc.), le salaire brut pour 25 jours dans une période d'une année d'engagement;
  - 1.2 pour les travailleurs dont les rapports de travail ont duré moins d'une année, le paiement du salaire peut être subordonné à la condition que le travailleur s'engage par écrit avant le service à ne pas résilier son contrat avant l'expiration de la première année d'engagement ou avant la fin de la saison suivante.
2. Lorsque la durée du service d'avancement dépasse 25 jours, les travailleurs ont droit aux prestations suivantes, pour 120 jours au maximum par an:
  - 2.1 travailleurs célibataires remplissant une obligation légale d'entretien: 40 pour cent du salaire brut;
  - 2.2 travailleurs mariés: 70 pour cent du salaire brut;
  - 2.3 pour ces taux, il ne peut pas être tenu compte du salaire s'il est supérieur à 3900 francs;
  - 2.4 l'employeur qui paie un salaire pendant une durée plus longue que les 25 premiers jours peut subordonner ce paiement à la condition que le travailleur s'engage par écrit à ne pas résilier son contrat pendant une année après son licenciement du service ou pendant la saison qui suit le service.

3. Si les prestations mentionnées sous chiffre 2 sont inférieures à l'allocation pour perte de gain, elles devront être remplacées par cette allocation.
4. Le salaire doit être versé intégralement pendant les 25 premiers jours de l'école de recrues.

### VIII. Duréé du travail

#### Art. 60 Duréé maximum du travail

1. La duréé maximum de la semaine du travail, y compris le temps de présence, est la suivante:

---

dès le 1<sup>er</sup> juillet 1986

---

Cuisiniers, cuisinières et pâtisseries . . .	44 heures	44 heures
Personnel de service et autres travailleurs . . . . .	47 heures	46 heures
Jeunes gens âgés de moins de 19 ans . . .	46 heures	46 heures

---

2. L'activité effectivement exercée par le travailleur est déterminante pour le choix de la duréé maximum du travail.
3. Dans les petits établissements . . . , les duréés maximums fixées au chiffre 1 peuvent être prolongées de trois heures au plus par semaine.
4. Dans les établissements saisonniers . . . , qui n'entrent pas dans la catégorie des petits établissements, la duréé maximum de la semaine de travail fixée au chiffre 1 peut être prolongée de trois heures au plus par semaine dans les cas suivants:
  - 4.1 pendant deux fois huit semaines au maximum par année civile dans les établissements qui ont deux saisons par année;
  - 4.2 pendant douze semaines au maximum par année civile dans les établissements qui ont une saison par année.
5. Le temps consacré aux repas n'est pas compris dans l'horaire de travail. Il sera au minimum d'une demi-heure par repas. Si le travailleur exécute du travail commandé pendant le temps consacré aux repas, celui-ci sera considéré comme temps de travail.

#### Art. 61 Duréé du travail des jeunes gens

On observera, pour les jeunes gens âgés de moins de 19 ans révolus, la duréé de travail valable pour le groupe professionnel

auquel ils appartiennent, à moins que l'article 60, chiffre 1, ne stipule autre chose. Cette durée maximum comprend les heures de travail supplémentaires et la durée de l'enseignement obligatoire.

### **Art. 63** Heures supplémentaires

1. En cas de surcroît extraordinaire de travail, le travailleur est tenu d'exécuter des heures de travail supplémentaires en plus de la durée du travail fixée par l'article 60, pour autant qu'il soit en mesure de le faire et que les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. La durée de ce travail ne doit pas excéder pour chaque travailleur 25 heures par mois, et ne peut atteindre que 150 heures au maximum par année.
2. Le travail supplémentaire doit, si possible, être compensé d'entente avec le travailleur par un congé supplémentaire de durée équivalente. En pareil cas, aucun supplément de salaire ne doit être versé.
3. L'employeur est tenu de verser le salaire brut prévu à l'article 27 et un supplément de 25 pour cent pour les heures de travail supplémentaires qui n'ont pas été compensées. Lorsque le travail supplémentaire est exécuté après l'heure légale de fermeture, le supplément de salaire doit s'élever à 50 pour cent.
4. Seules donnent droit à une indemnité ou à une compensation les heures supplémentaires accomplies sur l'ordre de l'employeur.
5. Le travailleur est tenu d'aviser l'employeur par écrit et au plus tard jusqu'à la fin de la semaine du nombre d'heures supplémentaires qu'il a faites, et de lui faire attester ce nombre par écrit.
6. Les heures de travail fournies par les travailleurs à temps partiel et par le personnel auxiliaire jusqu'à concurrence de la durée normale de travail de l'établissement ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.
7. Pour le personnel de service rémunéré sur la base du chiffre d'affaires et employé dans les petits établissements . . . , une durée de travail hebdomadaire supérieure à celle prévue à l'article 60 peut être convenue par contrat individuel de travail, sur demande expresse du travailleur. Les heures ainsi effectuées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. La durée maximum de travail prévue par la législation sur le travail ne doit cependant pas être dépassée.

## IX. Repos

### Art. 64 Repos hebdomadaire

1. Le travailleur a droit
  - 1.1 ... alternativement, une semaine, à un jour et demi de congé et, la semaine suivante, à deux jours (semaine de cinq jours une semaine sur deux), dans la mesure où la semaine de cinq jours n'a pas encore été intégralement introduite dans l'établissement qui l'emploie;
  - 1.2 à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1987, à deux jours de congé par semaine (semaine de cinq jours).
2. Les jours de repos hebdomadaire doivent, si possible, être accordés de manière consécutive.

L'employeur doit accorder au moins un jour entier de repos par semaine.

Le temps de repos restant peut aussi être accordé en demi-journées, qui peuvent être cumulées pour plusieurs semaines.
3. ...

Est réputé demi-journée de congé l'intervalle allant de 14 heures au début du repos nocturne ou tout autre intervalle d'au moins sept heures consécutives. La durée du travail ne doit pas dépasser cinq heures le jour où est accordée la demi-journée de congé.

### Art. 65 Compensation des jours de remplacement pour les dimanches

Le droit à des jours de repos de remplacement supplémentaires ... en cas d'empêchement de l'employeur de donner au travailleur au moins trois dimanches de congé par trimestre civil, est compensé par l'octroi de la semaine de cinq jours une semaine sur deux ou de la semaine intégrale de cinq jours.

### Art. 66 Jour de repos non pris, indemnisation

Les jours de repos qui, à la fin des rapports de travail, n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés conformément à l'article 73.

### Art. 69 Pauses

1. Outre le temps consacré aux repas, le travailleur a droit à un minimum de deux heures de repos par jour (heures de chambre), dont une au moins doit interrompre le travail.

2. L'employeur et le travailleur peuvent, d'un commun accord, renoncer à ces deux heures de repos.

## **X. Vacances**

### **Art. 71 Détermination**

1. En ce qui concerne les travailleurs saisonniers, il y a lieu d'observer l'article 6 pour déterminer la durée des rapports de travail.
3. Est déterminante pour le calcul des vacances l'année de service passée dans le même établissement ou auprès du même employeur, les fractions d'une durée inférieure à un demi-mois n'étant pas prises en considération.

### **Art. 72 Date**

3. Lorsque l'employeur fixe unilatéralement la date des vacances, il doit la communiquer au travailleur au moins un mois avant leur début, exception faite des cas où les rapports de travail ont été résiliés ou durant les deux derniers mois d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée.

### **Art. 73 Salaire versé pendant les vacances**

1. Pendant ses vacances, le travailleur a droit au salaire brut conformément à l'article 27.
2. L'indemnité journalière de vacances est égale au trentième du salaire brut mensuel conformément à l'article 27.
3. Pour les travailleurs qui ne sont occupés régulièrement que pendant une partie de l'horaire normal de travail de l'établissement (travailleurs à temps partiel et personnel auxiliaire), l'indemnité de vacances mensuelle est égale à huit pour cent au minimum du salaire brut, lorsque le travailleur a droit à quatre semaines de vacances.

### **Art. 74 Indemnisation**

Les vacances qui n'ont pas encore été prises à la fin des rapports de travail doivent être indemnisées conformément à l'article 73.

### **Art. 76 Réduction**

3. Si le travailleur prend un congé non payé, son droit aux vacances est réduit proportionnellement à la durée du congé non payé.

Le congé non payé pris par le travailleur ne lui donne pas droit à des vacances.

## **XI. Jours fériés**

### **Art. 77 Jours fériés**

1. Le travailleur a droit... à six jours fériés rémunérés par année civile (0,5 jour par mois) et, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1987, à 5 jours (0,42 jour par mois).  
En cas d'année de travail incomplète, le nombre des jours fériés qui doivent être accordés est fonction de la durée des rapports de travail.
2. Si ces jours fériés ne sont pas accordés au personnel à rémunération fixe ou ne sont pas compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être indemnisés sur la base du salaire brut.  
Si le jour férié coïncide avec le jour régulier de fermeture de l'établissement ou avec le jour de repos hebdomadaire régulier, on considère qu'il a été pris.
3. Le personnel rémunéré sur la base du chiffre d'affaires doit également être indemnisé sur la base du salaire brut.
4. Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.
5. Les chiffres 1 à 4 ne s'appliquent pas aux travailleurs à temps partiel, ni au personnel auxiliaire.

## **XII. Jours de congé payés**

### **Art. 78 Principe**

1. Dans les cas suivants, le travailleur a droit à des jours de congé payés, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail dans l'établissement:
  - 1.1 propre mariage du travailleur: trois jours;
  - 1.2 mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: un jour;
  - 1.3 accouchement de l'épouse: un jour;
  - 1.4 décès de l'épouse/époux, d'un enfant, du père, de la mère ou du beau-père, de la belle-mère, du grand-père, de la grand-mère, d'un frère ou d'une sœur: un à trois jours, à dater du décès et jusqu'à l'inhumation;

- 1.5 recrutement ou inspection militaire: un demi-jour à un jour;
- 1.6 déménagement du propre ménage du travailleur dans la région du domicile: un jour;
- 1.7 déménagement du propre ménage du travailleur à une distance plus éloignée: un jour et demi à deux jours;
- 1.8 une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi, mais au maximum deux jours.

### **XIII. Fonctions publiques, obligations légales, perfectionnement professionnel**

#### **Art. 79 Fonctions publiques, obligations légales**

Pour l'accomplissement d'obligations légales et de fonctions publiques, le travailleur a droit au paiement du salaire dans le cadre des délais fixés à l'article 42, chiffre 2.

#### **Art. 80 Perfectionnement professionnel**

1. Pour un cours de perfectionnement professionnel, le salaire sera, sur demande, payé au travailleur pour une absence de trois journées de travail par an, pour autant que les rapport de travail aient déjà duré au moins six mois.
2. Des absences payées pour le perfectionnement professionnel peuvent être accordées en bloc sur une période de trois ans de service.
3. Le travailleur a droit à six journées de congé payées supplémentaires au maximum pour passer des examens professionnels supérieurs.

### **XIV. Linge et habits de travail, instruments de travail**

#### **Art. 81**

1. Si le nettoyage et le repassage des habits de travail des cuisiniers et des pâtisseries ne sont pas pris en charge par l'établissement, un indemnité mensuelle de 35 francs doit leur être versée.
2. Si le nettoyage et le repassage des vestes de sommelier ou des tabliers des employés de service ne sont pas pris en charge par l'établissement, le sommelier doit recevoir une indemnité mensuelle de 30 francs et l'employée de service de 10 francs.
3. Si le port d'un uniforme spécial est prescrit au personnel de vesti-

bule et d'étage, ainsi qu'au personnel de service, celui-ci doit être mis à disposition par l'établissement ou faire l'objet d'une indemnisation.

Si le nettoyage et le repassage de cet uniforme spécial ne sont pas pris en charge par l'établissement, le travailleur doit recevoir une indemnité mensuelle de 35 francs.

4. L'établissement se charge de l'aiguillage des couteaux professionnels.

## **XVII. Exécution de la Convention**

### **Art. 85 Remise de la Convention**

L'employeur est tenu de remettre un exemplaire de la présente Convention au travailleur qui en fera la demande.

### **Art. 86 Commission paritaire de surveillance**

1. Les associations contractantes constituent une Commission paritaire de surveillance de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés. . . .

### **Art. 87 Tâches**

1. La Commission de surveillance:
  - 1.1 surveille l'application de la Convention et décide de son interprétation.

### **Art. 89 Office de contrôle**

1. L'Office de contrôle de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés a notamment pour tâche de contrôler, sur plainte, l'observation de la présente Convention dans les divers établissements.  
L'exécution d'un contrôle doit être annoncée en règle générale cinq jours à l'avance et par écrit.
2. Les collaborateurs de l'Office de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les établissements, à prendre connaissance des documents nécessaires et à interroger employeurs et travailleurs.
3. L'Office de contrôle est tenu de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet dans un délai de quatorze jours; les plai-

gnants doivent être mis au courant des constatations faites à leur propos lors du contrôle.

#### **Art. 91** Sanctions

Les infractions à la présente Convention sont passibles d'une peine conventionnelle pouvant aller de 100 à 1000 francs. En cas de récidive ou de contravention intentionnelle aux prescriptions de la Convention, la peine conventionnelle ira de 200 à 2000 francs.

### **XVIII. Frais d'exécution**

#### **Art. 92** But et responsabilité

1. Des contributions (art. 93) sont perçues afin de couvrir les frais d'exécution de la Convention (frais de la Commission de surveillance et de l'Office de contrôle, dépenses des associations contractantes ainsi que frais généraux d'exécution), pour participer aux dépenses des associations contractantes pour le perfectionnement professionnel, et pour la constitution d'un fonds de secours . . . les peines conventionnelles (art. 91) sont également utilisées à ces fins.
2. Les associations contractantes sont responsables à parts égales des frais d'exécution non couverts.

#### **Art. 93** Contributions

1. Les employeurs et travailleurs sont tenus de verser des contributions annuelles aux frais d'exécution de la Convention.
2. L'Office de contrôle perçoit les contributions annuelles suivantes:
  - 2.1 24 francs de chaque établissement,
  - 2.2 12 francs de chaque travailleur.
3. L'établissement retient les contributions des travailleurs sur leur salaire et fait parvenir le montant global de ces contributions à l'Office de contrôle.
4. Les travailleurs occupés par un établissement pendant une partie seulement de la durée normale du travail ne paient que la moitié du montant mentionné sous chiffre 2.2.
6. La Commission de surveillance est habilitée à réduire les contributions annuelles aux frais d'exécution ou à en ajourner le versement.

## Rémunération basée sur le chiffre d'affaires, selon le système du tronc avec salaire minimum garanti

1. Lorsque les parts du chiffre d'affaires dues aux employés de service sont déposées dans un tronc commun, il faut tenir une comptabilité de leur dépôt, de leur répartition et de leur paiement.
2. 13,04 pour cent du chiffre d'affaires brut découlant de la cuisine et de la cave (caisses enregistreuses, banquets, manifestations diverses) doivent être déposés chaque mois dans le tronc.
3. En plus des prestations salariales du tronc mentionnées ci-dessus, chaque employé de service occupé à plein temps doit recevoir une part de salaire fixe de 510 francs par mois.  
Les travailleurs à temps partiel et le personnel auxiliaire ont droit au salaire fixe qui est calculé, pour le logement et/ou la nourriture, sur la base d'une convention particulière ou conformément à l'article 25.
4. S'il arrive que le salaire brut mensuel d'un employé de service occupé à plein temps n'atteigne pas 1672 francs, ou que celui d'un stagiaire occupé à plein temps n'atteigne pas 1595 francs, l'employeur doit, pour ce mois, verser la différence par rapport au salaire brut de 1672 francs ou de 1595 francs.  
Si la durée de travail du travailleur est inférieure à l'horaire normal de travail de l'établissement, le salaire minimum garanti peut être réduit en fonction du nombre d'heures fournies.
5. La répartition mensuelle des parts du chiffre d'affaires conformément au chiffre 2 de la présente annexe s'effectue selon les taux mentionnés ci-dessous:

	Barème A Parts	Barème B Parts
Barman, barmaid .....	8-9	10-11
Winebutler .....	7-9	10-11
Chef de rang .....	7-8	9-10
Demi-chef .....	5-6	7-8
Employés de service .....	5-6	7-8
Commis de restaurant, de bar, de grill, rôtisserie, etc. ....	4-5	5-6
Stagiaire de service .....	4-5	

6. Les articles 29 et 30 régissent l'application des barèmes A et B.
7. Les travailleurs auxquels est confiée la direction du service (maîtres d'hôtel, chefs de service, chefs de bar, hôteses, etc.) ne peuvent prétendre à des parts du chiffre d'affaires que s'ils remplissent effectivement des tâches rentrant dans les attributions d'une direction du service ou incombant de par leur nature aux employés de service.
8. Les prétentions de la direction du service au chiffre d'affaires découlant de la cuisine et de la cave se montent au maximum à 50 pour cent de son salaire brut moins 510 francs (salaire brut moins 510 francs, divisé par 2); elles doivent être débitées avant la répartition des parts du chiffre d'affaires déposées dans le tronc. L'employeur doit prendre à sa charge au moins 50 pour cent du salaire brut moins 510 francs.

## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 26 septembre 1984**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1984
Année	
Anno	
Band	3
Volume	
Volume	
Heft	42
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	23.10.1984
Date	
Data	
Seite	133-165
Page	
Pagina	
Ref. No	10 104 176

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.